

Rechtliche Grundlagen

ver.di

BGB § 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag § 611a BGB, also §§ 611, 611a BGB.

- (1) Durch den Dienstvertrag wird derjenige, welcher Dienste zusagt, zur Leistung der versprochenen Dienste, der andere Teil zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.
(Anmerkung: Dies gilt analog zum Arbeitsvertrag).

BGB § 611a

- (1) Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen.

BGB § 242 Der Schuldner ist verpflichtet, die Leistung so zu bewirken, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. (Anmerkung: Schuldner = Arbeitnehmer)

BGV A1, § 16

- (1) Die Versicherten haben dem Unternehmer oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzvorrichtungen und Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden. Unbeschadet dieser Pflicht sollen die Versicherten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzvorrichtungen und Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten mitteilen.

BGB § 280 Schadenersatz wegen Pflichtverletzung

- (1) Verletzt der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis, so kann der Gläubiger Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen. Dies gilt nicht, wenn der Schuldner die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.

BGB § 612 a Maßregelungsverbot

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer bei einer Vereinbarung oder einer Maßnahme nicht benachteiligen, weil der Arbeitnehmer in zulässiger Weise seine Rechte ausübt.

§ 15 ArbSchG

- (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten sowie gemäß der Unterweisung und Weisung des Arbeitgebers für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen. Entsprechend Satz 1 haben die Beschäftigten auch für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind.

§ 16 ArbSchG

- (1) Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber oder dem zuständigen Vorgesetzten jede von ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich zu melden.
- (2) Die Beschäftigten haben gemeinsam mit dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit den Arbeitgeber darin zu unterstützen, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu gewährleisten und seine Pflichten entsprechend den behördlichen Auflagen zu erfüllen. Unbeschadet ihrer Pflicht nach Absatz 1 sollen die Beschäftigten von ihnen festgestellte Gefahren für Sicherheit und Gesundheit und Mängel an den Schutzsystemen auch der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt oder dem Sicherheitsbeauftragten nach § 22 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch mitteilen.

Informationen für Beschäftigte
in der Corona-Krise:

www.gesundheit-soziales.verdi.de/coronavirus

Weitere Informationen findest
du auf der [ver.di](http://www.verdi.de)-Homepage:

www.bit.ly/Ueber14

www.mehr-braucht-mehr.verdi.de

www.mitgliedwerden.verdi.de

Vi.S.d.P.: ver.di Landesbezirk NRW, Fachbereich 3, Wolfgang Cremer, Bearbeiter: Serdar Ağit Boztemur, Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf

APRIL 2020

COVID-19: GESUNDHEITS- SCHUTZ FÜR DIE BESCHÄFTIGTEN IM SOZIAL- UND ERZIEHUNGSDIENST IN ZEITEN DER CORONA-PANDEMIE

Gefährdungen im Arbeitsalltag richtig einschätzen und melden!

Eine Handreichung für Beschäftigte

in Kitas, der offenen Ganztagsbetreuung in Schulen (OGS), der Sozialen Arbeit und der Behindertenhilfe

Der gesamte Bereich der Sozialen Arbeit, ob in Kindertageseinrichtungen, der Kinder- und Jugendhilfe, Behindertenhilfe, Wohnungslosenhilfe, OGS usw., ist systemrelevant – auch und gerade in der Corona-Krise! Ganz gleich ob Kinder, Jugendliche oder Erwachsene: Menschen, die auf Hilfe und Beratung angewiesen sind, müssen in diesen Tagen ganz besonders unterstützt werden.

Plötzlich ist alles anders! – Neue Herausforderungen für Fachkräfte in der Sozialen Arbeit

Über Schutzkleidung bzw. Schutzausrüstung für Menschen in Pflege- und Laborberufen hört und liest man viel in diesen Tagen. Doch wie sieht die Situation für Beschäftigte in anderen Tätigkeitsfeldern aus, zum Beispiel in der Sozialen Arbeit oder in der OGS? Was können bzw. sollten Betriebs- und Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen, aber besonders auch einzelne Beschäftigte in der aktuellen Situation tun? Aufgrund der aktuellen Situation herrscht verständlicherweise große Verunsicherung. Viele Kolleginnen und Kollegen haben Angst, sich zu infizieren. Deshalb solltest du zu deiner eigenen Sicherheit und zum Schutz der Betreuten das Musterformular für die Gefährdungsanzeige am Ende dieses Dokuments nutzen. Damit erfüllst du deine vertraglichen Pflichten gegenüber deinem Arbeitgeber, Gefährdungen und mögliche Qualitätsmängel zu melden, und sicherst dich juristisch ab!

Auch in der gegenwärtigen Lage ist zunächst festzuhalten: Es gilt, was stets gilt!

Der Arbeitgeber muss Erkrankungsrisiken und Gesundheitsgefahren im Betrieb so gering wie möglich halten und alles versuchen, um Schutzkleidung zur Verfügung zu stellen. Wenn Schutzkleidung am Markt nicht verfügbar ist, muss er den Beschäftigten gestatten, eigene Schutzkleidung zu tragen.

Die Gewerkschaft
für die Soziale Arbeit

ver.di

Und es müssen weitere Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten getroffen werden, um das Infektionsrisiko zu verringern. Zum Beispiel ist es sinnvoll, in kleinen, konstanten Teams zu arbeiten, um Abstand zu halten. Desinfektionsmittel sollten zur Verfügung stehen und potenzielle Risikogruppen sollten von der Arbeit freigestellt werden oder im Homeoffice arbeiten.

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ist in mehreren Vorschriften geregelt. Zentral ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Darin heißt es: »Dieses Gesetz dient dazu, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu sichern und zu verbessern« (ArbSchG § 1, Abs. 1). Auf den Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales heißt es unter t1p.de/bmas-corona: »Der Arbeitgeber hat nach Arbeitsschutzgesetz grundsätzlich die Verpflichtung, die Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit für seine Beschäftigten am Arbeitsplatz zu beurteilen (sogenannte Gefährdungsbeurteilung) und Maßnahmen hieraus abzuleiten. Im Rahmen der Pandemieplanung (Bevölkerungsschutz) hat der Arbeitgeber ggf. weitere Maßnahmen zu ermitteln und durchzuführen. Konkrete Hinweise hierzu finden sich zum Beispiel im Nationalen Pandemieplan auf der Homepage des RKI (Robert Koch-Institut).«

In Verbindung mit dem geltenden Arbeitsschutzgesetz bedeutet dies, dass der Arbeitgeber entsprechende Schutzmaßnahmen für alle Beschäftigten, die Kontakt mit möglicherweise infizierten Menschen haben können, veranlassen muss. Dies gilt ganz besonders auch für die Beschäftigten in der Sozialen Arbeit.

Für Betriebs- und Personalräte sowie MAVen bedeutet das in der aktuellen Situation: Bei dem Bedarf von Schutzmaßnahmen geht es nicht um die Frage, wie oft möglicherweise Kontakt zu eventuell infizierten entstehen könnte. Vielmehr geht es darum, welche Tätigkeiten mit dem potenziellen Kontakt mit Menschen einhergehen. Entsprechende Schutzmaßnahmen bzw. Regelungen für alle Beschäftigten mit solchen Tätigkeiten hätten bereits seit 1996 getroffen werden müssen (vgl. ArbSchG, §§ 3, 4 und 5) und sind in der Corona-Pandemie umgehend umzusetzen.

Betriebs-, Personalräte und Mitarbeitervertretungen haben auch das Recht, sich direkt an die für ihren Betrieb bzw. ihre Dienststelle zuständige Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse zu wenden. Fachkundlich zuständig (und qualifiziert!) für die entsprechenden Arbeitsschutzmaßnahmen sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzt*innen.

Jede*r Beschäftigte hat das Recht, eine individuelle Gefährdung anzuzeigen

Was ist eine Gefährdungsanzeige?

Die Überlastungs- oder Gefährdungsanzeige ist weder gesetzlich noch tarifvertraglich fixiert, aber wichtig sind die §§ 15, 16 im Arbeitsschutzgesetz. Der Arbeitnehmer soll vor Schaden bewahrt werden. Durch die Zunahme von Arbeitsbelastungen, verursacht unter anderem durch Personalmangel, Defizite bei der Organisation des Personaleinsatzes oder Überstunden,

werden Arbeitnehmer*innen in hohem Maße beansprucht. So können sich mit der Zeit Fehler in der Erledigung der Arbeitsaufgaben einschleichen, die zu einer Gefährdung des Betriebs, der Kund*innen/Patient*innen/Bewohner*innen und nicht zuletzt auch der Arbeitnehmer*innen selber führen können. Damit Arbeitnehmer*innen sich entlasten können und ihren Unterstützungspflichten beim Arbeits- und Gesundheitsschutz nach §§ 15, 16 ArbSchG nachkommen, wurde die Gefährdungs-/Überlastungsanzeige eingeführt.

Wann besteht eine Gefährdung?

Eine Gefährdung besteht bereits, wenn nach deiner Einschätzung eine Schädigung deiner eigenen Person und/oder von Adressat*innen deiner Arbeit in Bezug auf Qualität und Renommee der Einrichtung eintreten könnte und die sach- bzw. fachgerechte Arbeitsleistung nicht mehr zu erbringen ist. Wenn dir die dadurch entstehende Arbeitssituation als unverantwortbar erscheint, nutze das Instrument der Gefährdungsanzeige!

Was bewirkt deine Gefährdungsanzeige?

Damit zeigst du deinem Arbeitgeber an, dass du unter den gegebenen Bedingungen eine Gefährdung der betreuten Personen oder für dich selbst nicht ausschließen kannst. Du schützt damit dich selbst und zeigst an, dass dringend Abhilfe geschaffen werden muss.

Und so geht's:

1. Das Musterformular ausfüllen

Die Situation konkret benennen. Du kannst die Gefährdungsanzeige allein oder im Team ausfüllen.

2. Absenden

Unverzüglich die Meldung an den Arbeitgeber, direkte Vorgesetzte sowie die betriebliche Interessenvertretung leiten und in jedem Fall eine Kopie für dich behalten. Wenn du es für notwendig hältst, kannst du auch gerne die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den betriebsärztlichen Dienst informieren.

3. Durchatmen

Durch das Absenden der Gefährdungsanzeige kommst du deiner Pflicht zur Mitwirkung nach. Du bist nicht mehr persönlich haftbar für Mängel, die aus der angezeigten Gefährdung entstehen.

4. Dranbleiben!

So wie dir geht es auch deinen Kolleginnen und Kollegen. Vernetze dich, denn gemeinsam erreicht ihr mehr!

Für Beschäftigte im Gesundheits- und Sozialwesen bzw. in der Sozialen Arbeit haben wir umfangreiche Informationen zum Thema zusammengestellt:

www.gesundheit-soziales-nrw.verdi.de
www.mehr-braucht-mehr.verdi.de

Gefährdungsanzeige aufgrund von fehlendem Infektionsschutz und/oder mangelnder Schutzausrüstung

Datum

An den Arbeit-/Dienstgeber

(Zur Weitergabe an die Fachkraft für Arbeitssicherheit und den Betriebsarzt/Arbeitsmedizin)

Nachrichtlich an:

unmittelbare/n Vorgesetzte/n

Frau/Herr

betriebliche Interessenvertretung (Betriebsrat/MAV/Personalrat/ver.di Vertrauensleute)

Kopie für mich

An meinem Arbeitsplatz

besteht am/im Zeitraum von _____ eine Gefährdung der sach- und fachgerechten Aufgabenwahrnehmung.

Diese wurde unter anderem verursacht durch:

ungeplanten Personalausfall und keine Vertretung

schwierige Situation im Betreuungsbereich

Urlaub und Freizeitausgleich und keine Vertretung

zu geringe Personalbemessung

fehlende Möglichkeit zur Pausennahme

Verletzung des Arbeitszeitgesetzes

mangelnden Infektionsschutz und/oder Nichteinhaltung von Hygienevorschriften

Gefährdung der eigenen Gesundheit

Sonstiges: _____

Mit dieser Anzeige weise ich Sie darauf hin, dass ich unter den gegebenen Bedingungen nicht uneingeschränkt die Verantwortung für die sach- und fachgerechte Arbeitsleistung und/oder den Infektionsschutz übernehmen kann.

Ich fordere Sie hiermit auf, umgehend geeignete Maßnahmen zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebes/Arbeitsablaufs einzuleiten.

Ich/wir weise/n darauf hin, dass Beschäftigte bei Nichteinhaltung der vorgesehenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Ansteckung, Gefährdung Dritter und erforderlichen Vorkehrungen zur Hygiene ein Leistungsverweigerungsrecht für die davon betroffenen Tätigkeiten haben. Darüber hinaus haben nach § 9 ArbSchG Beschäftigte das Recht, bei unmittelbarer erheblicher Gefahr für die eigene Sicherheit oder die Sicherheit anderer Personen selbst geeignete Maßnahmen zur Gefahrenabwehr und Schadensbegrenzung zu treffen, wenn der zuständige Vorgesetzte nicht erreichbar ist oder Schutzmaßnahmen nicht im ausreichenden Umfang getroffen werden. Den Beschäftigten dürfen aus ihrem Handeln keine Nachteile entstehen, es sei denn, sie haben vorsätzlich oder grob fahrlässig ungeeignete Maßnahmen getroffen.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift

Datum: _____ ggf. Zeitraum: _____

Empfangsbestätigung (Datum und Unterschrift): _____